

5058 ORDEN de 30 de enero de 1976 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don Francisco Bermúdez Ropero.

Ilmo. Sr.: Habiendo recaído resolución firme, en 7 de junio de 1975, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don Francisco Bermúdez Ropero, Este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo promovido a nombre de don Francisco Bermúdez Ropero, contra Resolución de la Dirección General de Trabajo de treinta y uno de julio de mil novecientos sesenta y ocho, que al rechazar alzada instada por el citado recurrente contra la decisión de la Delegación Provincial de Barcelona de siete de mayo anterior, por la que se denegó la petición formulada por el hoy accionante de ser encuadrado en la plantilla eléctrica de la Empresa "Enher", le ratifica en la categoría de Oficial de segunda en la rama de la construcción de esa Sociedad; debemos declarar y declaramos válido y subsistente como conforme a derecho el acto administrativo impugnado en estos autos, absolviendo a la Administración Pública de todos los pedimentos contenidos en el suplico de la demanda; sin que sea de hacer declaración especial en cuanto a costas en el presente procedimiento.

Así por esta nuestra sentencia, que se publicará en el "Boletín Oficial del Estado" e insertará en la "Colección Legislativa", lo pronunciamos, mandamos y firmamos.—José María Cordero de Torres.—Adolfo Suárez Manteola.—Enrique Medina Balmaseda.—Fernando Vidal Gutiérrez.—José Gabaldón.—(Rubricados).»

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I.
Madrid, 30 de enero de 1976.—P. D., el Subsecretario, Chozas Bermúdez.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

5059 ORDEN de 6 de febrero de 1976 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por «Empresa Nacional de Electricidad, S. A.».

Ilmo. Sr.: Habiendo recaído resolución firme en 2 de julio de 1975, en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por «Empresa Nacional de Electricidad, S. A.».

Este Ministerio, ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Que con desestimación del recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación procesal de "Empresa Nacional de Electricidad, S. A.", domiciliada en Madrid, Central de Cornatel, contra la Resolución de la Dirección General de Trabajo de veintiocho de octubre de mil novecientos sesenta y ocho, sobre clasificación profesional de sus productores, don Generoso Almendra Palacios, don Leandro Francisco Alvarez Fernandez, don José Pérez Caurel y don José Núñez López, que confirmamos en todas sus partes por ser conforme a derecho; sin hacer expresa imposición de costas en las actuaciones.

Así por esta nuestra sentencia, que se publicará en el Boletín Oficial del Estado e insertará en la Colección Legislativa, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.—José María Cordero.—Adolfo Suárez.—Enrique Medina.—Fernando Vidal.—José L. Poñce de León.—(Rubricados).»

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I.
Madrid, 6 de febrero de 1976.—P. D., el Subsecretario, Chozas Bermúdez.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

5060 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial de la Empresa «Unión Eléctrica, S. A.», y su personal.

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial de la Empresa «Unión Eléctrica, S. A.».

Resultando que con fecha 24 de diciembre de 1975 tuvo entrada en esta Dirección General escrito del señor Presidente del Sindicato Nacional de Agua, Gas y Electricidad con el que remitía para su homologación el Convenio Colectivo Sindical

de ámbito interprovincial de la Empresa «Unión Eléctrica, Sociedad Anónima», que fue suscrito previas las negociaciones correspondientes por la Comisión deliberadora designada al efecto el día 19 de diciembre de 1975, acompañándose los informes y documentos reglamentarios.

Resultando que de conformidad con lo dispuesto en los Decretos 698/1975, de 8 de abril, y 2931/1975, de 17 de noviembre, previo informe de la Comisión, el Convenio fue elevado al Consejo de Ministros, el que en su reunión del día 20 de febrero de 1976 adoptó acuerdo favorable con la limitación de reducir el incremento salarial al 17,04 por 100 calculado sobre los del Convenio anterior, que equivale al coste de vida en los doce meses precedentes y tres puntos.

Considerando que esta Dirección General es competente para conocer y resolver el presente expediente de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y 12 de la Orden de 21 de enero de 1974.

Considerando que ajustándose el Convenio a los preceptos contenidos en la Ley y Orden antes citados y no observándose en él violación alguna a norma de derecho necesario y habiéndose cumplido las prescripciones de los Decretos 698/1975, de 8 de abril, y 2931/1975, de 17 de noviembre, procede su homologación con la limitación establecida por el Consejo de Ministros en su reunión de 20 de febrero de 1976.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial de la Empresa «Unión Eléctrica, S. A.», y su personal, suscrito el día 19 de diciembre de 1975, con la limitación siguiente: «Reducir el incremento salarial al 17,04 por 100 calculado sobre los del Convenio anterior, que equivale al coste de vida en los doce meses precedentes y tres puntos.»

2.º Acordar su inscripción en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

3.º Que se comunique esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que hará saber que con arreglo a lo establecido en el artículo 14, 2, de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe contra la misma recurso alguno en la vía administrativa.

Lo que comunico a V. I.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 24 de febrero de 1976.—El Director general, José Morales.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

VII CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE «UNION ELÉCTRICA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio Colectivo afecta a los Centros de trabajo de las provincias donde «Unión Eléctrica, S. A.», desarrolla o desarrolle en lo sucesivo su actividad industrial de producción, transformación, transporte y distribución de energía eléctrica.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Las normas de este Convenio serán de aplicación al personal de plantilla que integre los escalafones de «Unión Eléctrica».

Queda excluido de su ámbito el alto personal a que se refiere el artículo 7.º de la Ley de Contratos de Trabajo.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio se considerará en vigor a partir del día 1 de enero de 1976; tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 1977, y, a partir de dicha fecha, se entenderá prorrogado tácitamente de año en año si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación normal o de cualquiera de sus prórrogas.

En las mejoras que se introducen en este Convenio, se ha tenido en cuenta la repercusión económica derivada del Decreto 2930/1975, de 14 de noviembre del mismo año, por el que se establecen las nuevas tarifas eléctricas de estructura binómica.

Sin embargo, cualquier nueva disposición legal que suponga un incremento sustancial en los ingresos de la Sociedad, será ponderada por la Dirección en cuanto a las posibles mejoras que pudieran ser destinadas al personal, salvo que éstas sean determinadas por el Gobierno.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 4.º *Normas generales.*—La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección, respetando las normas y orientaciones expresadas en el artículo 5.º de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica, Reglamento de Régimen Interior de la Empresa y legislación vigente, y, por tanto, podrá adoptar libremente las medidas que estime precisas en cuanto se refiere a la determinación, clasificación, modificación y supresión de los Servicios y Departamentos.

mentos de la Empresa, pudiendo, asimismo, implantar cuantos sistemas crea necesarios en orden a su estructura, racionalización y automatización de los labores.

Los sistemas que se adopten nunca podrán perjudicar la formación profesional, ni deberán producir merma alguna en la dignidad y situación económica de los trabajadores.

El Jurado Central de Empresa, en el que están integrados los representantes del personal en el Consejo de Administración, será oído antes de que la Dirección, en uso de sus facultades, adopte decisiones de especial entidad o importancia que puedan afectar al personal en su conjunto. En los mismos supuestos serán oídos los Jurados locales de provincias por los Jefes de las respectivas Zonas o Delegaciones, y dentro de su ámbito territorial.

Corresponderá al personal con mando velar por la disciplina de sus subordinados y conseguir el mejor rendimiento y eficacia en el trabajo, para lo cual estará dotado de la autoridad y responsabilidad que implican el cumplimiento de su misión. Al propio tiempo, procurará elevar el nivel profesional de sus subordinados, y aplicará en su trato con los mismos, los principios que rigen las relaciones humanas.

La buena organización, el perfeccionamiento técnico de los trabajadores y la consecución de un alto grado de productividad son los fundamentos de la prosperidad de la Empresa y, como consecuencia, del bienestar económico y social de todas las personas que la integran, a cuyo efecto el personal garantiza en todo momento la más completa colaboración mediante su dedicación, rendimiento y disciplina en su tarea.

En consecuencia, podrán ser encomendadas a un solo productor funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de igual o inferior nivel al suyo propio, dentro de la jornada laboral, siempre que ello no se oponga a las disposiciones legales.

El productor tendrá los deberes de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo, respetando los horarios y sometiendo a los controles que la Dirección tenga establecidos o establezca en el futuro. Las faltas que se cometan sobre estas materias serán sancionadas con la severidad que permitan las normas laborales vigentes.

Las reclamaciones, quejas, peticiones u observaciones que decida un productor formular a la Empresa por cualquier causa o motivo, salvo las relacionadas con la valoración de su puesto de trabajo, que seguirán el procedimiento establecido en su propio Reglamento, deberán siempre ser dirigidas por escrito a la Dirección por conducto de sus jefes inmediatos. Una copia del escrito de reclamación será remitida directamente por el interesado a la División de Personal a través de su Enlace sindical. Si pasados treinta días el asunto no ha sido resuelto o la solución no es de su conformidad, el productor podrá plantear el objeto de su petición ante el Jurado local de Empresa, y, de no estar conforme con la resolución por el mismo adoptada, podrá elevarla al Jurado Central de Empresa, con carácter previo a su planteamiento ante el Organismo laboral competente.

Art. 5.º Productividad.—Como compensación de las mejoras que por este Convenio se establecen, el personal se compromete a incrementar su productividad a fin de que la Empresa pueda desarrollar su actividad industrial con la máxima eficiencia.

Art. 6.º Valoración de puestos de trabajo.— El adecuado desenvolvimiento de la Empresa, como consecuencia de la integración en su seno de las diversas sociedades filiales, requirió, y así se estableció en el V Convenio Colectivo Sindical, la estructuración de puestos de trabajo mediante su valoración con arreglo a la técnica denominada «asignación de puntos por factores».

No obstante, la Dirección se reserva el derecho de volver al sistema anterior o implantar cualquier otro, siempre que, a su juicio, la experiencia así lo aconseje, respetando en todo caso los derechos adquiridos cuando éstos sean más beneficiosos.

De acuerdo con el antedicho sistema, acoplado a las características propias de «Unión Eléctrica», los puestos de trabajo valorados, según las distintas puntuaciones, continúan clasificados en los 16 escalones siguientes:

Escalones	Número de puntos	Escalones	Número de puntos
1	De 130 a 140	9	De 281 a 310
2	141 150	10	311 a 340
3	151 170	11	341 a 370
4	171 190	12	371 a 410
5	191 210	13	411 a 450
6	211 230	14	451 a 490
7	231 250	15	491 a 540
8	251 280	16	Desde 541

Los diversos grupos profesionales, mediante la valoración de puestos de trabajo, quedan en perfecta correlación, en cuanto se refiere a la evaluación de sus funciones y correspondiente compensación económica, con lo que se consigue una mayor equidad para cada grupo respecto al conjunto.

Queda excluido del sistema de retribución mediante valoración de puestos de trabajo el personal aludido en el artículo 11 del presente Convenio.

Art. 7.º Categorías laborales.—Se mantendrá el sistema de categorías profesionales a los solos efectos de cotización a la Seguridad Social.

En consecuencia, el nivel jerárquico del personal estará en función de su escalón de valoración. En igualdad de calificación tendrá mayor jerarquía el más antiguo en el escalón de que se trate. No obstante, la Dirección asignará a cada puesto de trabajo la categoría laboral que, de acuerdo con la Ordenanza y según el análisis profesional de sus funciones, le corresponda.

A los titulares de dichos puestos de trabajo se les acreditará, como mínimo, dicha categoría laboral, conservando a título personal categoría superior si la tuviere.

Conforme a lo establecido anteriormente, estas categorías, así reconocidas, tendrán únicamente valor a efectos de cotización a la Seguridad Social.

Independientemente de la categoría, los niveles retributivos se establecerán de acuerdo con el escalón de valoración asignado a cada puesto.

Art. 8.º Comisión de Valoración.—La calificación de los diversos puestos de trabajo seguirá siendo efectuada por la Comisión de Valoración, en la que están integrados como Vocales, con voz y voto, tres miembros del Jurado Central de Empresa designados por el mismo de su seno. La composición y funciones de esta Comisión continuarán siendo las establecidas en el Reglamento de Régimen Interior.

Con el mejor sentido de colaboración, la Empresa estudiará las propuestas razonadas que, en orden a una posible modificación del sistema de valoración de puestos actualmente vigente, les sean formuladas por los miembros de la Comisión de Valoración o por una Comisión especial designada por el Jurado Central de entre sus miembros.

Art. 9.º Revisión por modificación del puesto de trabajo.—Procederá la revisión de la valoración de un puesto de trabajo cuando las condiciones en que el trabajo se realiza o las funciones del puesto varíen de tal forma que afecten a su calificación.

Dicha revisión podrá ser promovida:

- Por el interesado;
- Por su superior jerárquico, o
- Por la División de Personal.

Estas peticiones darán lugar al oportuno expediente, que se tramitará de acuerdo con el procedimiento establecido en el Reglamento de procedimiento de la valoración. En caso de que la Comisión considere procedente cambiar la calificación del puesto, la repercusión económica, si existe, tendrá efectos desde la fecha en que la reclamación haya tenido entrada en la División de Personal. Si como consecuencia de la revisión se origina un descenso de escalón, se aplicará el régimen establecido en el artículo 10, apartado 1, de este Convenio.

Art. 10. Cambios de puestos.—La situación del trabajador derivada de un cambio de puesto, cuando origine un descenso de escalón, se ajustará, según la causa que determine dicho cambio, a las siguientes reglas:

1. Por necesidades del servicio.—Cuando el cambio sea por iniciativa de la Empresa, el productor conservará su escalón de procedencia a título personal, hasta tanto se le destine a otro puesto de trabajo del mismo nivel del de su procedencia. Si el trabajador no acepta el nuevo puesto que se le ofrezca, cesará la garantía establecida y pasará a ocupar el escalón que corresponda al puesto que realmente ocupe.

En todo caso, se respetarán los derechos establecidos en el Reglamento de Régimen Interior sobre traslados forzosos.

2. A petición del trabajador.—Cuando el cambio de un escalón superior a otro inferior se produzca a petición del interesado, éste pasará a percibir las remuneraciones del escalón que a la nueva situación corresponda.

3. Por capacidad disminuida.—Los trabajadores que resulten afectados por capacidad disminuida, previa declaración del Servicio Médico de Empresa o Comisiones Técnicas Calificadoras de la Seguridad Social, podrán ser destinados a otro puesto de trabajo distinto del habitual y más adecuado con sus aptitudes. En este supuesto, conservará a título personal el escalón garantizado a la categoría de que proceda, hasta tanto que, como consecuencia de la evolución de las retribuciones en sucesivos Convenios, la remuneración del nuevo puesto alcance el mismo nivel que la que anteriormente desempeñaba.

Sin embargo, cuando la disminución de capacidad sea debida a accidente de trabajo, declarado como tal por los Organismos de la Seguridad Social, se respetará al trabajador la remuneración que corresponda a su escalón de valoración.

Las incapacidades por enfermedad no profesional serán objeto del mismo trato cuando, a juicio del Servicio Médico de Empresa, se hayan producido por o como consecuencia del trabajo.

El Servicio Médico de Empresa procurará la rehabilitación del personal con capacidad disminuida al objeto de conseguir la posible recuperación del trabajador.

CAPITULO III

Régimen económico

Art. 11. *Personal excluido del régimen de valoración de puestos.*—Queda excluido del sistema de retribución, mediante valoración de puestos de trabajo, el personal a que se refieren los artículos 12 (categoría superior) y 13 (niveles especiales), cuyo tratamiento se regulará por las normas que en dichos artículos se establecen.

Art. 12. *Clasificación y retribución de la categoría superior.* El personal adscrito a esta categoría percibirá, durante el año 1976, las remuneraciones mínimas que a continuación se indican, según la clasificación y el nivel libremente otorgados a cada uno por la Dirección, en base a sus circunstancias personales y a la complejidad y responsabilidad inherentes a la función encomendada:

Categoría	Retribución anual — Pesetas
Superior 2.ª (escalón B)	535.562
Superior 2.ª (escalón A)	611.431
Superior 1.ª (escalón B)	698.335
Superior 1.ª (escalón A)	799.033
Superior Especial	840.416

Art. 13. *Clasificación y retribución de los niveles especiales.*—Se establecen, dentro de la segunda categoría, cuatro niveles especiales para distinguir a aquellos miembros del personal, cualquiera que sea su categoría de procedencia, que, a juicio de la Dirección, se hayan destacado por sus valores humanos, méritos profesionales y plena dedicación o probada lealtad a la Empresa en las misiones encomendadas.

La promoción del personal a los antedichos niveles especiales será de libre decisión de la Dirección. Estos niveles, en cuanto suponen una distinción de carácter individual, se concederán a título personal.

El personal comprendido en estos niveles especiales percibirá, durante el año 1976, las remuneraciones anuales que a continuación se indican:

Niveles	Retribución anual — Pesetas
Nivel especial cuarto	603.154
Nivel especial tercero	630.743
Nivel especial segundo	675.080
Nivel especial primero	723.030

Art. 14. *Personal sujeto al sistema de valoración.*—El resto del personal, sujeto a valoración, percibirá sus retribuciones en función del escalón de calificación de su puesto de trabajo, de acuerdo con la escala salarial que para el año 1976 a continuación se relaciona:

Escalones	Retribución anual — Pesetas	Escalones	Retribución anual — Pesetas
2	234.846	10	345.201
3	241.743	11	374.169
4	247.261	12	405.895
5	251.399	13	441.761
6	261.055	14	479.005
7	273.470	15	520.368
8	294.168	16	563.151
9	318.991		

La atribución anual para cada escalón, antes figurada, se abonará al personal cuya jornada de trabajo se ajuste a la establecida por la Empresa con carácter general.

En consecuencia, la retribución que se establece para el personal que no efectúa la jornada completa, aunque mantenga este privilegio como derecho personal, cualquiera que sea el título de que se derive, se fija en la parte proporcional del sueldo anual que le corresponda en función de su jornada real de trabajo. Este mismo régimen se aplicará también para el personal técnico y administrativo que continúa acogido a la jor-

nada de treinta y seis horas semanales, en virtud de la opción establecida en su favor a la entrada en vigor de la Reglamentación Nacional de Trabajo en nuestra industria de 22 de diciembre de 1944 («Boletín Oficial del Estado» de 30 de diciembre de 1944), todo ello sin perjuicio del derecho que se les reconoce a estos últimos de optar por la jornada general, siempre que es efectúe, al menos, con dos años de antelación a su jubilación.

Se establece una garantía de 280.000 pesetas anuales para empleado casado, con derecho a ayuda familiar, y una antigüedad de dos años. Será computable para dicha garantía el sueldo, premios de productividad y premios de antigüedad.

Art. 15. *Personal de nuevo ingreso.*—El personal de nuevo ingreso que, después de cubrir las pruebas de selección que la Empresa considere en cada caso necesarias, se contrate sin experiencia, quedará, durante un periodo de dos años, excluido del régimen general. Durante dicho periodo percibirá las retribuciones anuales que correspondan, según se indica a continuación:

Primer año.—Ochenta por 100 de la retribución anual que corresponda al escalón de valoración de su puesto de trabajo. Cuando se trate de personal perteneciente a la categoría superior, dicho porcentaje se aplicará sobre el nivel económico que corresponda al superior segunda B.

Segundo año.—Noventa por 100, con los mismos criterios y sobre las mismas bases anteriores.

Cuando el personal de nuevo ingreso acceda a la Empresa con experiencia adquirida con anterioridad, de forma que ésta le sea reconocida por la Dirección, percibirá, directamente, el importe correspondiente al escalón de su puesto de trabajo o, en el caso de la categoría superior, el nivel que se le asigne.

Art. 16. *Premio de Productividad.*—Durante la vigencia del presente Convenio se establece un Premio de Productividad para el personal que efectúe la jornada completa, cuya cuantía se fija en 27.500 pesetas anuales, que se abonarán distribuidas por igual en los doce meses naturales del año. Dicho premio tendrá carácter salarial a todos los efectos.

Art. 17. *Ascensos automáticos.*—Los ascensos automáticos establecidos en el artículo 38, apartados D) y E) y el artículo 40, apartado a) de nuestra Ordenanza Laboral, sólo se seguirán reconociendo al personal perteneciente a la plantilla de la Empresa en 31 de diciembre de 1972. Dicho reconocimiento implicará el derecho a la garantía del escalón establecido en el artículo 18 del VI Convenio Colectivo.

Art. 18. *Conceptos comprendidos en la retribución anual.*—Las retribuciones anuales establecidas en este Convenio sustituyen a todos los conceptos retributivos que venía satisfaciendo la Empresa y, por tanto, quedan comprendidos en las mismas los sueldos reglamentarios y voluntarios, pagas extraordinarias de uno u otro carácter y participación en beneficios, así como cualquier otra remuneración que a título general o particular la Empresa haya venido satisfaciendo a sus trabajadores, conceptos que quedan absorbidos o compensados.

Art. 19. *Premios de antigüedad.*—Se establece un premio a la antigüedad por cada tres años de servicio en la Empresa, cuyo importe en el año 1976 será de 500 pesetas-mes, equivalente a 6.000 pesetas anuales. El cómputo de cada premio se efectuará de acuerdo con el régimen de aumentos periódicos establecidos en el artículo 16 de la vigente Ordenanza de Trabajo para las industrias de energía eléctrica.

Una vez cumplida la edad de sesenta y cinco años no se devengarán nuevos premios de antigüedad.

Los premios de antigüedad antedichos se refieren al personal que trabaje la jornada completa y serán abonados en los doce meses naturales de cada año. Al personal que no cumpla la jornada normal se le reducirá el importe de dichos premios en proporción a la jornada que efectivamente realice.

Art. 20. *Condiciones económicas para 1977.*—Las remuneraciones establecidas para el año 1976 en los artículos números 12, 13 y 14, así como los premios de productividad y antigüedad establecidos en los artículos números 16 y 19, serán actualizadas a partir de 1 de enero de 1977, aplicando a sus importes respectivos el incremento del índice general del coste de la vida, para el promedio de la Nación, según el Instituto Nacional de Estadística, referidos éstos al periodo comprendido de 1 de enero de 1976 al 31 de diciembre del mismo año, más tres puntos. El importe de estos tres puntos se incorporará a la escala salarial y a los demás conceptos mencionados, distribuido por partes iguales.

En cualquier caso, la Empresa garantiza un incremento mínimo global del 15 por 100, que se distribuirá así: El 12 por 100 de forma porcentual y el 3 por 100 restante por partes iguales.

A partir de 1 de julio de 1977 se incrementará la escala salarial, el plus de productividad y el premio de antigüedad en un 5 por 100 sobre los niveles existentes al 31 de diciembre de 1976.

Art. 21. *Impuestos sobre los Rendimientos del Trabajo Personal.*—El importe del Impuesto sobre los Rendimientos de Trabajo Personal correspondiente a los productores sujetos a dicho gravamen, seguirá siendo satisfecho por la Empresa, quien, como consecuencia, abonará los salarios íntegros, es decir, sin deducción alguna por dicho impuesto.

Las cantidades que la Empresa liquide al Tesoro público por dicho Impuesto no tendrán la consideración de salario a ningún efecto.

Art. 22. *Absorción y compensación.*—Las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio absorben y compensan,

en cuanto no sean rebasadas por ellos, los posibles aumentos y modificaciones que en el futuro pudieran establecerse por la Administración Pública, acuerdos de carácter sindical o por cualquier resolución que en su día pudiera dictarse.

Art. 23. *Forma de pago de la nómina.*—El importe anual del sueldo que a cada trabajador corresponda en virtud de lo establecido en los artículos anteriores, se abonará en catorce mensualidades iguales; es decir, un catorceavo del total en cada uno de los meses naturales del año y la misma cantidad con motivo de las festividades de Julio y Navidad.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se tratará de implantar un sistema de pago de las retribuciones del personal consistente en abonar su importe mediante cheque o transferencia a la libreta o cuenta corriente que tenga abierta cada productor en una Caja de Ahorros o Entidad bancaria, siempre que las circunstancias lo permitan.

CAPITULO IV

Formación, selección y promoción

Art. 24. *Norma general.*—Ambas partes están convencidas de que la formación es el instrumento más importante en orden a la promoción y bienestar de los trabajadores y a la consecución del más alto grado de productividad.

En consecuencia, la Dirección, ratifica su propósito de fomentar muy especialmente la acción formativa de su personal a través de cursos de nuevo ingreso, cursos de capacitación para ascenso, reconversión de personal no cualificado en especialistas y divulgación de nuevas técnicas de interés para las labores que la Empresa desarrolla.

De acuerdo con dicha política, el personal quedará obligado a participar en cuantos cursos se convoquen, como antecedente exigible a determinadas promociones, o cuando para ello sea requerido por la Empresa.

Art. 25. *Cursos de nuevo ingreso.*—Cuando las necesidades de la Empresa lo determinen, se realizará el reclutamiento de personal de nuevo ingreso mediante cursos de formación, a los que tendrá acceso una vez superadas las pruebas de selección que se establezcan.

En la medida de lo posible, y acorde con lo establecido en la Ley de Educación, se procurará que estos cursos estén oficialmente reconocidos a efectos de la correspondiente titulación, permitiéndose con ello a los aspirantes el acceso a estudios oficiales de mayor grado. Las condiciones de participación en estos cursos, así como los derechos derivados de su realización, quedan regulados en el Reglamento de Régimen Interior y en las normas complementarias que en cada caso determine la Dirección.

Art. 26. *Formación para la promoción.*—La formación para el personal de plantilla, encaminada a facilitar su promoción, vendrá regulada mediante los cursos de Formación Profesional Básica y de Formación en la Profesión, que permitirán el acceso a los cursos de promoción y se reconocerá en los concursos que se establezcan.

El acceso a estos cursos se hará mediante las pruebas de selección precisas o las preferencias marcadas por los índices de promocionabilidad y afectabilidad, una vez determinados por el Servicio de Empleo.

Art. 27. *Formación de la ocupación.*—Para completar la formación y actualizar los conocimientos del personal en razón al mayor grado de productividad y tecnificación de los puestos de trabajo, y sin que en ningún caso represente una promoción o recalificación de los puestos existentes, la Dirección se reserva el derecho de establecer cuantos cursos de reciclaje, reconversión e implantación de nuevas técnicas consideren necesarios.

Art. 28. *Perfeccionamiento individual.*—Como medio para desarrollar los conocimientos y la personalidad de cada individuo, la Empresa estudiará en cada caso el establecimiento de los cursos que, a propuesta de los Vocales de la Comisión de Formación, se consideren justificados.

Art. 29. *Comunicaciones sobre formación.*—La Empresa, a través del Servicio de Formación, publicará un calendario de actividades y cursos de formación, de acuerdo con las necesidades previstas por las diferentes unidades, que permita una orientación del personal en orden a las actividades formativas.

En dicho calendario se establecerán, además de las características generales de los cursos, los niveles mínimos, condiciones y finalidad de los mismos.

Para facilitar al personal la debida orientación educativa, en su favor o en el de sus hijos, el Servicio de Formación publicará, a través de los medios de comunicación más convenientes, un boletín de orientación educativa, en el que se reflejen las profesiones, condiciones para su realización, centros donde se cursan, situación de empleo y sistemas establecidos por diversos Organismos para la promoción y ayuda escolar, así como otros datos de interés.

Art. 30. *Comisión de formación.*—Con el fin de colaborar en el desarrollo de lo establecido en los artículos precedentes en relación con la formación, y en general en las funciones que a la misma se le asignen en el correspondiente Reglamento, se constituirá una comisión de formación que, con independen-

cia de los representantes que la Dirección determine, integrará, en representación del personal, a tres Vocales del Jurado Central. Dicha Comisión celebrará, como mínimo, una reunión trimestral.

Art. 31. *Promoción.*—La División de Personal estudiará la actualización de las normas sobre promoción para introducir las reformas que, según la experiencia, resulten aconsejables, oído el Jurado Central de Empresa.

El personal con funciones de mando o que desempeñe cargos de confianza será libremente designado por la Empresa. Se considerarán de este carácter los así definidos por la Dirección, notificándolo al Jurado Central de Empresa.

Art. 32. *Condiciones para la promoción.*—Las condiciones exigidas para la promoción del personal de plantilla serán las siguientes:

1. Nivel profesional.—La promoción no supondrá un ascenso superior a tres escalones sobre el reconocido al candidato, ya sea por razón de su puesto o a título personal.
2. Antigüedad en el puesto.—Será necesaria la siguiente antigüedad en el puesto de origen:

Escalón 1 a 5	1 año.
Escalón 6 a 9	1 año y medio.
Escalón 10 a 13	2 años.
Escalón 14 a 16	4 años.

El personal formado por la Empresa en técnicas específicas tendrá que negociar la posibilidad de su traslado o cambio de puesto.

3. Preferencias que se reconocen:

3.1. La calificación de apto en el curso de promoción correspondiente dará preferencia, según el orden de puntuación, a las plazas que surjan, pasando al último lugar en el orden de preferencia, en caso de renuncia.

3.2. El haber sido declarado «apto sin plaza» en algún concurso de iguales características a la vacante producida, siempre que no hubiera sido con más de dos años de antelación, dará derecho a ocupar la misma en el orden de preferencia marcado en el concurso.

En caso de que no haya personal que cumpla alguna de las dos últimas condiciones será preciso superar el concurso que a efectos de promoción se convoque.

Cualquiera que sean los cauces que se utilicen para la promoción del personal se establecerá una preferencia en favor del personal que lleve cinco años en zona rural y tenga hijos en edad escolar o diez años trabajando en turnos.

4. Régimen de excepción.—No obstante, el personal que no reúna las dos primeras condiciones establecidas para participar en los cursos y concursos de promoción, podrá ser admitido de acuerdo con los requisitos siguientes:

— Que el Servicio de Empleo acepte su solicitud con base a su nivel técnico e historial profesional o circunstancias especiales que concurran en el caso.

— Que la adjudicación de la plaza se supedita a que entre los participantes que reúnan los requisitos establecidos, no haya sido ninguno declarado apto por la Comisión Calificadora.

La Dirección podrá dispensar de cualquier requisito cuando, a su juicio, las necesidades del Servicio lo aconsejen. Los Jurados locales también propondrán esta dispensa cuando pueda resultar justificada.

Si con el sistema de promoción utilizado no fuese posible cubrir la vacante, la Empresa queda en libertad para cubrir el puesto mediante el reclutamiento de personal ajeno, una vez superadas las oportunas pruebas de selección.

Art. 33. *Trasladados y concursos restringidos.*—En relación con las peticiones de traslado que pudieran formularse, se mantendrá la preferencia establecida en el artículo anterior para el personal con destino en zona rural (con hijos en edad escolar) y trabajo a turnos.

Cualquier petición de traslado estará condicionada a que sea del mismo escalón y de características semejantes.

En otras circunstancias quedará sometido a las condiciones marcadas para la promoción y cambios de puestos.

La Dirección, en orden a las necesidades de organización del trabajo y de las facultades que en tal sentido se determinan en el artículo 5.º de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica, podrá convocar concursos restringidos cuando de los mismos resulte la amortización de plazas, notificándolo al Jurado de Empresa.

Art. 34. *Sistema de selección.*—Las pruebas de selección serán obligatorias, tanto para el personal de nuevo ingreso como para la promoción del personal de plantilla.

Dichas pruebas consistirán:

Para el nuevo ingreso:

- Examen médico.
- Pruebas psicotécnicas.
- Examen de conocimientos o titulación exigible y experiencia.

Para la promoción:

- Examen médico.
- Pruebas psicotécnicas.
- Examen de conocimientos básicos y específicos, de acuerdo con los niveles mínimos exigidos.
- Examen práctico.

Para la formación en la ocupación:

- Examen médico.
- Pruebas psicotécnicas.

Además de los resultados obtenidos en dichas pruebas, se considerará muy especialmente el historial profesional y antigüedad en el puesto, suplencias, etc.

Todo ello, según las exigencias y características del puesto, en cada caso.

Art. 35. *Evaluación.*—En los casos de curso promoción, la evaluación global de los participantes en el mismo se efectuará por medio de una Comisión constituida por un representante de la División de Personal, el Encargado del curso, un representante de la Unidad más característica de las que sean afectadas por el curso y un miembro del Jurado de Empresa, quienes analizarán los resultados de la evaluación continua y confeccionarán el acta final.

Art. 36. *Convocatoria.*—Los cursos de Formación Profesional Básica y de Formación en la Profesión se convocarán a través del Calendario de Actividades y Cursos de Formación, haciendo constar las condiciones a reunir.

Para los concursos y cursos de promoción, la convocatoria especificará:

- Puestos de trabajo.
- Número de plazas.
- Escalón de valoración.
- Centro de trabajo.
- Nivel de conocimientos.
- Otras condiciones de carácter específico.
- Plazo de admisión de solicitudes, que no podrá ser inferior a quince días ni superior a treinta.

Una vez finalizado el plazo de admisión de solicitudes, se efectuarán las correspondientes pruebas.

La selección se culminará en el plazo de cuarenta y cinco días, a partir de la fecha en que finalice la admisión de solicitudes.

La Comisión Calificadora estará compuesta por el representante de la Unidad, un Vocal del Jurado de Empresa y un representante de la División de Personal.

La Comisión recogerá en la correspondiente acta las puntuaciones obtenidas en las diversas pruebas y la estimación de méritos, especificando los que hayan resultado aptos.

Las poblaciones para realizar los cursos de formación en la profesión y de promoción tendrán un número limitado de plazas, que serán cubiertas a través de las pruebas de nivel, considerándose asimismo la situación de los aspirantes en los servicios, repitiéndose el curso el número de veces que fuese preciso.

Art. 37. *Adjudicación de vacantes.*—Una vez autorizada la provisión de la plaza o plazas por la Dirección, se procederá, mediante las actas de calificación del concurso o de los cursos de promoción realizados con anterioridad, a la adjudicación de dichas plazas.

El candidato seleccionado ocupará el nuevo puesto en el plazo máximo de dos meses, a partir de la fecha de adjudicación, pasando a percibir el sueldo correspondiente a su nuevo escalón en las condiciones que se especifican en el artículo siguiente.

Art. 38. *Periodo de adaptación.*—Adjudicada una vacante, y siempre que la misma represente una promoción, se afectará provisionalmente al empleado al nuevo puesto, percibiendo la remuneración por el puesto correspondiente a su anterior situación hasta que hayan transcurrido tres meses de adaptación, después de los cuales, con base en el informe emitido por el Jefe del Servicio, la División de Personal resolverá sobre su adscripción definitiva al nuevo puesto; a partir de cuyo momento pasará a percibir la remuneración que, en consecuencia, le corresponda, con efectos retroactivos desde la fecha de su incorporación.

Cuando la incorporación al nuevo puesto se efectúe después de transcurrido el plazo de dos meses establecido en el artículo anterior, y dicho retraso no sea imputable al interesado, éste tendrá derecho a percibir la nueva remuneración, contando a partir de los dos meses de adjudicación de la plaza.

Los empleados que, habiendo obtenido una plaza, tengan que trasladar su residencia, percibirán una gratificación equivalente a una mensualidad de su anterior salario de calificación. Esta compensación tendrá carácter graciable y sólo se considerará cuando el cambio de residencia ocasione gastos por traslado de su familia y enseres.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo y descanso anual

Art. 39. *Jornada de trabajo.*—Con las limitaciones propias de la naturaleza del servicio público que atiende la Empresa,

la jornada actual de trabajo es de cuarenta y dos horas semanales durante todo el año, con horario intensivo de ocho a quince horas, de lunes a sábado.

La organización de cuanto se refiere a la jornada de trabajo y el establecimiento de los servicios de guardia indispensables será facultad de la Dirección, oído el Jurado Central de Empresa, y, en su virtud, podrá:

a) Volver a implantar la jornada partida si la continuada no diese el resultado apetecido o cuando las circunstancias lo exijan.

b) Extender la jornada continuada a aquellos Centros de trabajo o Grupos de personal que no la disfrutaran actualmente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

c) Implantar la jornada móvil o flexible en aquellos Centros de trabajo en que la concentración de personal así lo aconseje.

d) Establecer el horario más conveniente, de acuerdo con las características de cada servicio o Centro de trabajo.

En cualquier caso, la distribución de la jornada se efectuará de tal forma que queden libres las tardes de los sábados.

Cuando el personal, para iniciar la jornada laboral, acuda desde su domicilio a trabajar a una instalación distinta de su Centro de trabajo habitual o de retén, y existan medios de transporte, deberá cumplir en la misma su jornada normal de trabajo, siempre que el tiempo que necesite en el recorrido de ida o regreso no supere en un cuarto de hora al tiempo que invierte habitualmente en acudir a su Centro de trabajo.

Todo lo establecido en el presente artículo en materia de jornada no será de aplicación para el personal que trabaje en turnos rotativos, a quien se le aplicará el régimen especial regulado en el artículo siguiente.

Art. 40. *Personal de turnos rotativos.*—El personal que trabaja en turnos rotativos vendrá obligado, por imperativo de las circunstancias, a continuar prestando servicio en turnos continuados de ocho horas.

Estas horas extraordinarias no serán computables a efectos del tope establecido por las disposiciones legales sobre la materia.

Cuando el interesado así lo desee, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá optar por percibir solidamente el recargo legal de sus horas extraordinarias, librándolas posteriormente.

Asimismo le será abonado el importe de media hora, como extraordinaria por turno efectuado, en compensación del tiempo destinado a la comida.

Cuando el turno se realice en domingo, el productor percibirá como premio los recargos correspondientes a las horas trabajadas. Estos recargos serán los que correspondan según se trate de turno diurno o nocturno.

Este personal percibirá el premio de productividad que se determina en el artículo 16 del presente Convenio y, además, como compensación a los inconvenientes derivados de la realización del trabajo en régimen de turnos rotativos, un plus de turnicidad, que se establece en este Convenio, por valor de 130 pesetas diarias.

Los días que este personal realice trabajos sin sujeción a turnos, siempre que se acoja a la nueva jornada prevista en el artículo 41, percibirá, además del premio de productividad del artículo 16, 220 pesetas diarias.

Art. 41. *Nueva jornada laboral.*—La Dirección, en uso de las facultades que le otorgan las disposiciones legales vigentes, y de acuerdo con los artículos 4.º y 39 del presente Convenio, considera que la mejor atención del servicio público a la Empresa encomendado exige el establecimiento de algunas modificaciones en el horario de trabajo.

A tal fin, desde 1 de enero de 1976, se establece una nueva jornada de cuarenta horas semanales, con los sábados libres y jornada flexible durante nueve meses del año natural. La aceptación por parte del personal de esta nueva jornada será voluntaria.

La jornada será de ocho horas diarias, con una interrupción de una o dos horas para almorzar.

Se iniciará de ocho y media a nueve de la mañana, y la hora de salida será a las diecisiete treinta u hora que corresponda en función de la hora de entrada y del tiempo tomado para almorzar.

El horario durante los tres meses de verano será de ocho a quince, con los sábados libres.

El personal que lo desee solicitará acogerse a esta nueva jornada, pero será necesario, en cada caso, la aceptación de la Dirección, con el fin de programar y estudiar debidamente los servicios en su conjunto.

Art. 42. *Compensación económica para la nueva jornada.*—El personal que, mediante pacto con la Dirección, se acoja a la nueva jornada de trabajo establecida en el artículo anterior, percibirá una compensación económica, por el concepto de premio de productividad, que sustituirá al establecido en el artículo 16 del presente Convenio, cuya cuantía será de setenta y una mil trescientas sesenta (71.360) pesetas anuales. Dicho premio se abonará, distribuido por igual, en los doce meses naturales del año.

Art. 43. *Condiciones económicas para el año 1977.*—El importe del premio de productividad establecido para el año 1976 en el artículo anterior será revisado, a partir de 1 de enero

de 1977, con la fórmula establecida en el artículo 20 del presente Convenio.

Art. 44. *Jornada nocturna.*—El personal que trabaje en jornada nocturna percibirá un plus de nocturnidad equivalente al 25 por 100 del valor establecido en el artículo 47 para la hora normal que corresponda a su escalón, salvo que por Ley se establezca una compensación superior.

Art. 45. *Descanso anual.*—Como compensación al compromiso formal por parte del personal de un mayor incremento de la productividad y un fiel cumplimiento de los deberes de asistencia y puntualidad, se establece para todos los productores de plantilla, sin distinción de categoría, un descanso anual, que se regirá por la siguiente escala:

Antigüedad	Periodo de vacaciones
Menos de 6 años ...	25 días naturales.
Más de 6 años	30 días naturales.

CAPITULO VI

Diets y horas extraordinarias

Art. 46. *Diets.*—Las diets a percibir por el personal, cuando tenga derecho a este tipo de devengo, serán las que se determinan en las normas que figuran como anexo al presente Convenio.

Art. 47. *Horas extraordinarias.*—Es deseo de ambas partes que el trabajo se ejecute con eficiencia durante la jornada laboral normal.

La representación social aconseja a los trabajadores que desarrollen su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir óptimo rendimiento durante la jornada de trabajo, a fin de que la realización de actividades en horas extraordinarias se reduzca al límite de lo imprescindible; pero, dado el carácter de servicio público, la Dirección podrá imponer libremente el trabajo en horas extraordinarias cuando las circunstancias lo hagan necesario.

El personal de categoría superior y adscrito a puesto valorado en los escalones 13 al 16, ambos inclusive, no percibirá el importe de las horas extraordinarias que realice, dada la índole del servicio que tiene encomendado.

No obstante, el personal comprendido en el sistema de valoración adscrito a los escalones 13 al 16, ambos inclusive, cuando por razones del servicio se ven obligados a prolongar de forma habitual su jornada de trabajo, percibirá una compensación mensual de 3.375, 6.750 ó 10.125 pesetas, según el sobreesfuerzo en cada caso realizado. Esta compensación, a propuesta de la línea jerárquica, será concedida por la Dirección, después de comprobar que las exigencias de cada puesto de trabajo en ese periodo la justifica.

La Dirección resolverá semestralmente la concesión de estas compensaciones, que se abonarán mensualmente por semestres vencidos. No se incluye en dicha excepción al personal que trabaja en turnos rotativos, mientras esté sujeto a dicho régimen.

A efectos de valor de la hora extraordinaria, se acuerda fijar un valor único para la hora normal de trabajo, en función de cada escalón de valoración, y con independencia de las diversas jornadas de trabajo y del periodo de vacaciones que a cada trabajador corresponda.

En base a lo convenido, el personal percibirá el importe de la hora extraordinaria que trabaje, de acuerdo con el siguiente baremo por escalones de valoración, en el que se recogen los distintos importes de la hora de trabajo que, durante el año 1976, servirán de base para aplicar los recargos reglamentarios establecidos:

Escalones	Importe hora tipo	Escalones	Importe hora tipo
2	68	10	111
3	70	11	120
4	73	12	127
5	77	13	136
6	80	14	143
7	86	15	151
8	95	16	159
9	103		

El personal de nuevo ingreso, comprendido en el artículo 16 de este Convenio, percibirá la hora extraordinaria con las reducciones establecidas para dicha situación. En 1977 esta tabla se revisará con la fórmula establecida en el artículo 20 del presente Convenio.

Art. 48. *Régimen de primas e incentivos.*—A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se suprimen toda clase de primas e incentivos, con excepción de las que afectan al trabajo extraordinario del personal con servicio de calle que, por no estar sujeto a controles horarios, no es posible determinar el número de horas que invierte en el mismo.

CAPITULO VII

Jubilaciones y pensiones de viudedad y orfandad

Art. 49. *Complementos de jubilación.*—Se considerarán parte integrante de este Convenio, los complementos vitalicios de pensión para aquellos trabajadores de plantilla de la Empresa, mayores de sesenta años, que pasen a la situación de jubilados después de haber prestado sus servicios a la misma durante un período mínimo de veinticinco años.

En consecuencia, el importe de estos complementos vendrá determinado por la diferencia existente entre la pensión que se fije a cada jubilado por la Caja de Previsión Laboral y la cantidad anual resultante de aplicar la siguiente escala:

Antigüedad en la Empresa	Porcentaje sobre ingresos reales
A los veinticinco años	85
Desde veinticinco hasta treinta años	90
Desde treinta hasta treinta y cinco años	95
Más de treinta y cinco años	100

No obstante lo anteriormente establecido, los trabajadores con sesenta y cinco años cumplidos, que soliciten pasar a la situación de jubilados, se les considerará, aunque su antigüedad en la Empresa sea inferior a los veinticinco años, un complemento de pensión hasta alcanzar el 80 por 100 de sus ingresos reales, salvo que, por aplicación de la anterior escala, les correspondiera un porcentaje más beneficioso.

A los trabajadores que al cumplir los sesenta y cinco años tengan una antigüedad mínima de veinticinco años de servicio activo, se les reconocerá un complemento de pensión hasta alcanzar el 100 por 100 de sus ingresos reales y, si su antigüedad sobrepasa los cuarenta años, se les reconocerá el 105 por 100 sobre la misma base.

Para el cómputo de los porcentajes de jubilación se considerará la retribución del productor en el último mes de su permanencia en activo.

La Empresa no abonará complemento de pensión a los productores que en el plazo de tres meses, a contar desde la fecha en que cumplan los sesenta y cinco años, no hubieran solicitado la jubilación.

La Dirección, debidamente asesorada por los Servicios Médicos de la Empresa, podrá invitar con carácter excepcional a continuar en el servicio activo al personal que haya cumplido los sesenta y cinco años, a cuyo fin podrá ofrecerle una prórroga de tres años y, en casos muy especiales, una segunda y última prórroga de dos años más.

En casos especiales y en puestos de trabajo con grandes exigencias físicas, la Dirección y el trabajador podrán pactar jubilaciones de carácter especial, sin sujeción a ningún requisito.

Los ingresos reales sobre cuyo total se aplicará el porcentaje correspondiente comprenden los conceptos que, referidos al último mes de su permanencia activa en la plantilla de la Empresa, figuran a continuación:

- El sueldo anual reconocido a cada empleado.
- El premio de productividad.
- El importe que le corresponda por premio de antigüedad.
- Las prestaciones por protección a la familia.

De acuerdo con lo consignado anteriormente, no se computan en ningún caso, las percepciones por premios, diets, primas, horas extraordinarias o conceptos similares.

El complemento de pensión aplicable a cada trabajador jubilado será abonado por la Empresa en catorce mensualidades.

Las pensiones de los jubilados, durante la vigencia del presente Convenio, serán modificadas de acuerdo con los incrementos del mismo a lo largo de sus dos años de duración.

Art. 50. *Pensión de viudedad y orfandad.*—Según lo establecido en el Convenio anterior, continuarán en vigor los complementos vitalicios de pensión para las viudas de los trabajadores de la Empresa incluidos en su plantilla el día 1 de enero de 1965 o posteriormente.

De la misma forma se reconocerán complementos vitalicios de pensión a los huérfanos de trabajadores fallecidos al servicio de la Empresa a partir de 1 de enero de 1970.

Las correspondientes pensiones de viudedad y orfandad se incrementarán por la Empresa con el complemento preciso para que sean las resultantes de aplicar el porcentaje determinado por la Caja de Previsión Laboral a los ingresos reales del causante.

Las pensiones de viudedad y orfandad y sus complementos son acumulables, y su cuantía total no podrá exceder del 100 por 100 de los ingresos reales del causante.

En caso de fallecimiento de la viuda o cuando a la muerte del causante no quedara cónyuge sobreviviente, el importe del complemento de la Pensión de Viudedad pasará a incrementar la Pensión de Orfandad de los hijos, distribuyendo, entre ellos, el importe total de la viudedad por partes iguales.

Cuando sobreviva un solo hijo, con derecho a pensión, percibirá, únicamente, como complemento de la Pensión de Orfandad, el importe correspondiente a la Pensión de Viudedad.

Los huérfanos con incapacidad permanente absoluta percibirán, con carácter vitalicio, los complementos que en cada caso les corresponda, de acuerdo con lo anteriormente establecido.

Tanto la pensión complementaria de viudedad como la de orfandad, dejarán de devengarse cuando sus beneficiarios cesen en el derecho a la percepción de las pensiones otorgadas por la Caja de Previsión Laboral, salvo el complemento de Pensión de Orfandad que, además, quedará limitado por la edad tope de dieciséis años, a partir de la cual el huérfano dejará de percibir este complemento.

Estos complementos serán abonados por la Empresa en cuantía mensualidades iguales.

Art. 51. *Mejoras para el personal pasivo.*—Ambas partes han puesto de manifiesto a lo largo de las deliberaciones de este Convenio su preocupación por el futuro del personal pasivo; y la Empresa, compartiendo esta preocupación, ofrece estudiar con la mejor disposición —bien directamente o a través de la Mutua de Previsión Social, en trámite de constitución—, las futuras mejoras que sea posible introducir en favor de aquél.

CAPITULO VIII

Disposiciones varias

Art. 52. *Tarifa energía a viudas.*—Se aplicará la tarifa especial de empleados, sin limitación temporal, a las viudas del personal de la Empresa, siempre que reúnan las condiciones establecidas en el artículo 23 de la Ordenanza de Trabajo en nuestra Industria.

Atendiendo a circunstancias especiales, cuando fallezca la viuda y queden hijos solteros que vinieran conviviendo con ella, bajo su mismo techo, se podrá prorrogar dicho beneficio.

Art. 53. *Salario.*—Persistirá el abono de salarios por mensualidades vencidas, sin que esto implique modificación del concepto de salario diario o jornal establecido en el artículo 15 de la Ordenanza de Trabajo.

Art. 54. *Trabajo de superior escalón.*—Sólo se abonarán diferencias de salarios en aquellas suplencias cuya duración sea superior a quince días laborables ininterrumpidos y cuando dicha suplencia sea plena.

Art. 55. *Difusión de la Propiedad Mobiliaria.*—La Dirección fomentará, dentro de las disposiciones que se dicten o a propia iniciativa, que sus trabajadores puedan poseer acciones de la Sociedad en las condiciones que en cada momento resulte factible establecer. A tal efecto, tendrán preferencia los trabajadores incorporados a la Empresa como consecuencia de absorción de otras Sociedades, cuando ésta se haya efectuado con posterioridad a la última distribución de acciones como consecuencia del traspaso a la cuenta de capital de una parte del saldo de la cuenta de regularización del balance.

Art. 56. *Economato Laboral.*—La Empresa contribuirá a los gastos del Economato Laboral con una cantidad equivalente al importe de una mensualidad de la escala salarial del artículo 13 del Convenio Colectivo, autorizado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 27 de mayo de 1967, ya que por acuerdo de las partes no se incrementa la referida aportación, salvo en lo que resulte de la dinámica del censo laboral.

Art. 57. *Seguro de Vida.*—Sigue en vigor el Seguro Colectivo de Vida establecido en favor del personal, en las mismas condiciones que en la actualidad y se continuará estudiando la introducción de posibles mejoras en el mismo. A tal fin, se designará una Comisión Mixta, integrada por cuatro representantes de la Dirección y otros cuatro designados por el Jurado Central de su seno, quienes elevarán a la Dirección sus conclusiones y propuestas.

Se tomará como base para la cuantía del Seguro de Vida la remuneración anual que a cada uno corresponda.

Art. 58. *Condiciones más beneficiosas.*—La Empresa se obliga a respetar las condiciones anteriores de cualquiera de sus trabajadores, cuando en su conjunto resulten más beneficiosas que las pactadas en este Convenio.

Art. 59. *Aprobación del Convenio.*—Todas las condiciones estipuladas en el presente Convenio Colectivo forman una unidad orgánica indivisible, por lo que ambas representaciones convienen que lo pactado quedará nulo y sin eficacia alguna en el caso de que no fuese aprobado en su totalidad por los Organismos oficiales competentes.

Art. 60. *No repercusión en precios.*—Ambas partes hacen constar que el presente Convenio Colectivo ha sido posible por la aportación económica de la Empresa, sin que su contenido tenga repercusión en las tarifas eléctricas que Unión Eléctrica aplique a los usuarios de este servicio público, ya que las mismas vienen establecidas de forma oficial.

Art. 61. *Comisión mixta para la interpretación del Convenio.*—Sin detrimento de las facultades de todo orden que co-

responde a la Dirección de la Empresa y por disposición de la Ley, cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación o aplicación del presente Convenio serán sometidas obligatoriamente y como trámite previo a una Comisión Paritaria que estará integrada por cuatro Vocales económicos y otros cuatro Vocales sociales, designados de acuerdo con lo que se especifica en el artículo 10.1 de las Normas Sindicales para aplicación de la Ley sobre Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, de 19 de diciembre de 1973, bajo la presidencia del Presidente del Sindicato Nacional de Agua, Gas y Electricidad, actuando como Secretario el de dicho Sindicato.

Art. 62. *Cláusula derogatoria.*—El presente Convenio Colectivo sustituye al vigente hasta la fecha, el que, en consecuencia, queda sin efecto. Asimismo, anula los preceptos del Reglamento de Régimen Interior en lo que contradigan a lo establecido en este Convenio y, de modo especial, aquellos artículos a los que afecta su contenido económico.

Siendo de total conformidad de los comparecientes el texto del presente Convenio Colectivo Sindical interprovincial, de la Empresa Unión Eléctrica con su personal de la industria eléctrica, lo suscriben en el lugar y fecha al principio citados.

ANEXO AL CAPITULO VI

Dietas y horas extraordinarias

Art. 46 B. *Dietas.*—Las dietas a percibir por el personal, cuando tenga derecho a este tipo de devengo, serán las siguientes:

— El personal técnico, administrativo y titulado de la categoría superior, así como el que está adscrito a los escalones de valoración 13 al 16, ambos inclusive, no percibirá dieta por su desplazamiento, ya que la Empresa le abonará los gastos de viaje, previa justificación de su cuantía.

— De acuerdo con la representación social, para el resto del personal se establece una dieta única, cuya cuantía para el año 1976, será la siguiente:

DIETAS	Pesetas
Desayuno	50
Comida o cena	300
Cama	350
Completa (modalidad A)	600
Completa (modalidad B)	750
Completa (modalidad C)	900

La modalidad A comprende las dietas completas devengadas en puestos de trabajo distantes del centro habitual en un máximo de 75 kilómetros. La modalidad B, para distancias comprendidas entre 75 y 150, y la C, para superiores a 150 kilómetros.

La dieta completa solamente se devengará cuando por razones de trabajo sea obligado pernoctar fuera del lugar de residencia, con unos límites mínimos que en Madrid se considerará el correspondiente a la tarifa normal de taxis, y en provincias a partir de los 30 kilómetros, medidos en el plano de carreteras de Obras Públicas, por la distancia más corta.

Los valores de las dietas pactados en este capítulo se aumentarán en el año 1977 en el índice oficial del coste de la vida más tres puntos, con la garantía mínima del 15 por 100.

Cuando se interrumpa el trabajo durante más de media hora para poder efectuar la comida, este tiempo no se computará como parte integrante de la jornada, ni se abonará como extraordinario.

El régimen de dietas pactado sustituye plenamente al establecido por la Ordenanza Laboral, ya que se considera que las condiciones económicas de este Convenio resultan, en su conjunto, más beneficiosas y, como consecuencia, absorben y compensan cualquier situación individual, aunque considerada aisladamente sea más favorable.

4368

CUENTAS de Gestión y Balances de Situación de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social correspondientes al año 1974 y acordada su publicación por Orden de 27 de diciembre de 1975. (Continuación.)

Cuentas de Gestión y Balances de Situación de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social correspondientes al año 1974, aprobadas por el Ministerio de Trabajo y ratificada dicha aprobación, con carácter definitivo, por el Consejo de Ministros en su reunión del día 28 de diciembre de 1975 y que se insertan en el «Boletín Oficial del Estado» en cumplimiento de lo establecido en el artículo 5.º de la Ley de Seguridad Social de 21 de abril de 1966.